

Veränderung leben

Jahresbericht 2018





**Beratung zu
Fördermöglichkeiten
von Qualifizierung und
Weiterbildung**

Katja Oehl-Wernz
Telefon: 0511 96167-50
E-Mail: katja.oehl-wernz@bnw.de

Sascha Slany
Telefon: 04131 30307-14
E-Mail: sascha.slany@bnw.de

**Unser Bildungsangebot –
so individuell wie der Mensch**



„Die Digitalisierung entfaltet ihre volle Innovationskraft nur dann, wenn künstliche Intelligenz und menschliches Können zusammengehen.“

Dr. Bernd Mundt
Aufsichtsratsvorsitzender

Vorwort des Aufsichtsratsvorsitzenden

Digitalisierung gelingt nur im Einklang mit menschlichen Fähigkeiten

Die digitale Transformation verändert die Wirtschaft und die Arbeitswelt in tief greifender Weise. Neue Technologien prägen ganze Wertschöpfungsketten in Unternehmen und sie verändern die Lernwelt. Digitale Kompetenzen sind essenziell – doch reichen sie allein nicht aus. Denn es entstehen zugleich neue Freiräume für die kreativen, kooperativ-sozialen und dienstleistenden Aspekte der beruflichen Tätigkeit. Um diese Freiräume auszufüllen, kommt es mehr denn je auf die Methoden- und Sozialkompetenz der Beschäftigten an.

Wir sind überzeugt: Nur wenn künstliche Intelligenz und menschliches Können zusammengehen, wird die Digitalisierung ihre Innovationskraft in vollem Umfang entfalten. Den digitalen Wandel auch als Chance für die Menschen zu begreifen und zu nutzen, wird daher zur zentralen

gesellschaftlichen Aufgabe. Bildung ist der Hebel, um diese Herausforderung zu meistern. Erforderlich sind gezielte und massive Bildungsanstrengungen – und zwar auf allen Ebenen.

Die Unternehmen ebenso wie die Menschen in Niedersachsen dürfen sich in dieser Phase fundamentaler Veränderungen auf das BNW verlassen. Wir stehen als Partner unterstützend zur Seite und sorgen dafür, dass jeder in der Arbeitswelt von morgen seinen Platz findet. Der vorliegende Jahresbericht zeigt, was wir dafür bereits auf den Weg gebracht haben. ◀

Dr. Bernd Mundt
Aufsichtsratsvorsitzender

Inhalt

- 4 „Bildung für Niedersachsens Wirtschaft – seit 50 Jahren Partner der Veränderung!“
Interview mit der Geschäftsführung
- 6 Veränderung leben – unsere Lösungen für den digitalen Strukturwandel in Unternehmen
- 14 Fachkräfte gewinnen – mit Erfolgsprojekten gegen Engpässe
- 18 Das BNW – Partner von Unternehmen
- 26 Ihr Bildungspartner vor Ort – unsere Standorte
- 27 Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Gesellschafter
- 28 Kontakt und Impressum



Bastian Schmidt-Faber (links) und Tobias Lohmann

Interview mit der Geschäftsführung

„Bildung für Niedersachsens Wirtschaft – seit 50 Jahren Partner der Veränderung!“

Das BNW hat dieses Jahr ein großes Jubiläum: 50 Jahre sind seit der Gründung vergangen. Wie wird gefeiert?

Tobias Lohmann: Am 18. September würdigen wir das Jubiläum mit 150 Gästen, unseren Partnern aus Politik, Wirtschaft und beruflicher Bildung in Niedersachsen. Wissenschaftsminister Björn Thümler wird die Laudatio halten. Wissenschaft, Forschung und die berufliche Erwachsenenbildung sind die Motoren für die erfolgreiche Gestaltung des digitalen Wandels. Das BNW ist seit Jahrzehnten fest im Gefüge der Erwachsenenbildung verankert, und wir waren Treiber der Bewegung in den Siebzigern. Das feiern wir, klar.

Aber unsere Verantwortung, mit Bildung für eine starke Wirtschaft und Gesellschaft zu sorgen, besteht dieses Jahr genauso wie letztes. Wichtig ist der Blick in die Zukunft, darauf beziehen sich die Fragen von Menschen und Unternehmen. In Zeiten großer Veränderungen stellt das BNW eine Konstante dar. Heute und in 50 Jahren sind wir eine Kraft, die unsere Stärke als Wirtschaftsstandort mitbestimmt.

Während des Jubiläumsevents sprechen wir mit Experten über die Bildung der Zukunft auf Basis unserer Erfahrung. Daher blicken wir auf unserem Jubiläumsevent weniger zurück als vielmehr auf die Aufgaben, die vor uns liegen. Das Anlagevermögen der Zukunft ist das Wissen der Menschen. Unser Auftrag heißt: Kompetenzentwicklung für die niedersächsische Wirtschaft. Dieses Thema steht daher auch bei unserer 50-Jahr-Feier im Vordergrund.

Bastian Schmidt-Faber: Man muss sich einmal vor Augen führen, dass wir 1969 als eingetragener Verein mit 15 Mitarbeitern begannen. Und nun blicken wir auf ein halbes Jahrhundert zurück. Heute arbeiten bei uns 1.200 engagierte Bildungsexperten, verteilt auf 57 Standorte von der Küste bis in den Harz, vom Emsland bis vor die Tore Hamburgs. Unsere Leistungen stehen allen Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Qualifikation, Stellung, Nationalität oder weltanschaulicher Orientierung offen – ermöglicht von den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Rentenversicherungen und anderen Trägern des sozialen Netzes. Wir realisieren derzeit mehrere hundert Qualifizierungsmaßnahmen, Ausbildungsprojekte und Führungskräfte Seminare.

Unsere Mission

Wir sind Partner der Wirtschaft. Wir sorgen für die erfolgreiche Umsetzung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen, indem wir die Fähigkeiten der Menschen entwickeln und Unternehmen vom Wollen zum Können begleiten.

Welche Schwerpunkte setzen Sie als Geschäftsführung?

Tobias Lohmann: Die Schwerpunkte folgen den Herausforderungen unserer Partner aus der niedersächsischen Wirtschaft. Das erfordert von uns stetigen Dialog und Beweglichkeit im Denken. Wir können vom BNW behaupten, dass wir für jede Herausforderung von Unternehmen eine Lösung bereitstellen. Unsere Arbeit ist kundenzentriert – für Menschen und Firmen, die schnell wechselnden Anforderungen begegnen müssen. Also tragen wir nicht demonstrativ unsere Angebote vor uns her, sondern achten auf die Nachfragen an uns. Diese können wir momentan in den meisten Fällen auf „4.0“ zurückführen. In der digitalen Transformation brauchen Unternehmen eine Unterstützung, die ihnen hilft, vom Wollen zum Können zu kommen.

Und wie funktioniert das?

Tobias Lohmann: Lassen Sie es mich an einem Beispiel festmachen: Im Projekt ManKom arbeiten wir für zwei Jahre mit 20 kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Weser-Ems-Region zusammen. Zuerst ermitteln wir digital-affine Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen. Diese werden als „Digital Scouts“ dafür Sorge tragen, dass ihre Kollegen zu Gestaltern und nicht zu Getriebenen der Digitalisierung werden. Dafür ist stetiges und arbeitsplatznahes Lernen essenziell. Doch welche Lernbedarfe haben die Beschäftigten im jeweiligen Unternehmen? Und wie erlangen sie neue Kompetenzen praxis- und arbeitsplatznah? All dies steuern wir in dem Modellprojekt. Am Ende werden die Mitarbeiter gute Tools zur Umsetzung des digitalen Wandels entlang der Unternehmensstrategie haben. Unser Leitgedanke: Digitalisierung gelingt nur im Einklang mit menschlichen Fähigkeiten!

Bastian Schmidt-Faber: Und auch das BNW muss sich verändern, im Sinne von: die richtigen Akzente setzen. Bildungsarbeit stiftet Sinn und bietet mentale Zufriedenheit. Der Erfolg von Menschen, die wir weiterentwickeln, geht

auf das Know-how unserer Mitarbeiter zurück. Wir sind in zukunftssträchtigen Aufgabenfeldern unterwegs: berufliche Qualifizierung, Unterstützung von Jugendlichen bei der beruflichen Planung, digitalgestütztes Lernen, Lernen während der Arbeit, Sprachunterricht, Social-Media-Kompetenz, Gesundheitsbildung. Um hier Potenziale entfalten zu helfen, brauchen unsere Mitarbeiter auch unter den derzeitigen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen Gestaltungsfreiräume, die den Job spannend machen.

Wie wird das BNW in die Zwanzigerjahre des Millenniums starten?

Tobias Lohmann: Menschen und Organisationen in Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen zu helfen, heißt zunächst auch, sich selbst kritisch zu reflektieren. Wir haben begonnen, unser Leistungsportfolio massiv umzubauen, haben alte Zöpfe abgeschnitten und wachsen in ganz neue Themenfelder hinein. Dieser Prozess wird sich fortsetzen. Richtschnur ist und bleibt, einen Wertschöpfungsbeitrag zur Zukunftsfähigkeit der niedersächsischen Wirtschaft zu leisten. Selbstverständlich ist die Digitalisierung auch für uns selbst ein großes Thema. Dabei maßgebend: die bestmögliche Lösung zur Begleitung von Unternehmen und Menschen in Lernprozessen. Die Frage der technischen Möglichkeiten in der Lernwelt wird immer determiniert durch die Frage nach den menschlichen Fähigkeiten.

Bastian Schmidt-Faber: Ein Unternehmen mit Tradition, so wie es das BNW ist, kann nicht über Nacht zum Start-up mutieren. Aber es geht voran. ◁

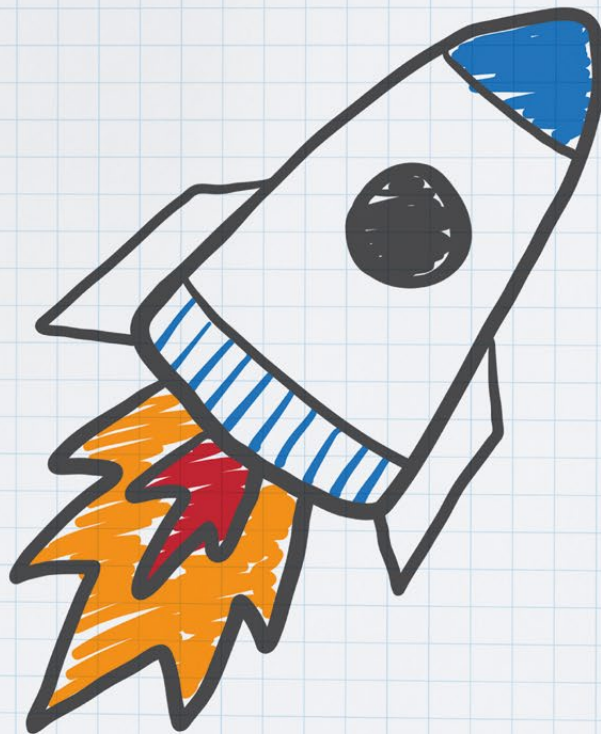


Kontakt Unternehmenskommunikation

Julia Theiler

Telefon: 0511 96167-15

E-Mail: julia.theiler@bnw.de



Veränderung leben

Der digitale Wandel ist für Unternehmen zwingend und nicht verhandelbar. Doch laut Branchenverband Bitkom bezeichnen sich 58 Prozent der Firmen als Nachzügler digitaler Veränderungen. Dabei gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto größer wird der eigene Nachholbedarf eingeschätzt. Als Lernbegleiter lässt das BNW die Veränderungen als Chance für Unternehmen und Menschen greifbar werden.

Regionale Wirtschaft unterstützen

„Digital Scouts“ helfen Unternehmen, die digitale Transformation zu bewältigen

Wenn es um die digitale Transformation geht, steht nicht jedes Unternehmen vor vergleichbaren Herausforderungen: „Die Digitalisierung wirkt sich je nach Branche und Größe sehr unterschiedlich aus“, sagt Dr. Martin Kuhlmann vom Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen. Deswegen gibt es auch kein Patentrezept, wie Firmen den digitalen Strukturwandel meistern können.

Da die Veränderungen jedoch stark technikgetrieben sind, laufen Mitarbeiter von Unternehmen Gefahr, zum Opfer der Digitalisierung zu werden. Während Industriekonzerne und Start-ups uns Digitalisierung vorleben, stehen kleine und mittlere Unternehmen vor einer Reihe ungelöster Aufgaben. Ein Qualifizierungsschub müsste her, aber mit knappen Ressourcen und einem leergefegten Fachkräftemarkt ist dieser kaum zu bewältigen.

Deshalb werden in kleineren Unternehmen die technischen Innovationen oft nur auf der technischen Ebene realisiert. Die Notwendigkeit, Mitarbeiter auf dem Weg in die neue Arbeitswelt einzubeziehen, bleibt auf der Strecke.

Qualifizierung strategisch einsetzen

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft begreift die digitale Transformation, die ohne Zweifel enorme Gestaltungsmöglichkeiten mit sich bringt, als größte Veränderung unserer Wirtschaft und Gesellschaft seit 250 Jahren. Doch welche sozialen Strategien sind bei der Einführung von neuen Technologien wichtig?

Diese Frage beantwortet das Projekt „ManKom – Management von Kompetenzverschiebungen“, das für zwei Jahre von der N-Bank gefördert wird. Dazu der Landesbeauftragte für regionale Landesentwicklung Weser-Ems, Franz-Josef Sickelmann: „ManKom bildet Mitarbeiter zu Gestaltern der Digitalisierung aus. Als sogenannte Digital Scouts werden sie in ihren Firmen für das Bewusstsein sorgen, Methodenkompetenzen und Soft Skills zu stärken. Das ist aus unserer Sicht der richtige Ansatz.“

Umdenken: Mitarbeiter zu Digitalisierungsexperten machen

Derzeit werden die Digital Scouts auf Basis von strukturierten Befragungen ausfindig gemacht. Dabei sind Führungskräfte ebenso gefragt wie Ausbilder und Schichtleiter. Ziel des Projekts ist es, dass Unternehmen Werkzeuge erhalten, um digitale Entwicklung mit sozialer Innovation zu verknüpfen. Der Wissenstransfer soll helfen, Mitarbeiter in den digitalen Strukturwandel einzubeziehen. Die Digital Scouts koordinieren den Prozess und ermitteln darüber hinaus ein klares Bild offener Qualifizierungsbedarfe. Als Taktgeber einer neuen Lernkultur befähigen sie Teams, hierarchiefrei und interdisziplinär zusammenzuarbeiten. In der Projektregion Weser-Ems nehmen 20 Unternehmen teil.

Vernetzen und gestalten

Gleichzeitig begreift das BNW die Projektregion, also die Landkreise Oldenburg, Leer und Emden, als ein „Bildungs-ökosystem“. Das bedeutet: Es wird ein Transformationsnetzwerk gebildet, in dem sich alle Akteure, die am Thema digitaler Strukturwandel arbeiten, auf lokaler Ebene zusammenfinden können – quer durch alle Branchen und Unternehmensgrößen. Die Plattform aus Firmen, Universitäten, Fachhochschulen, Kammern, regionaler Wirtschaftsförderung, Bildungsträgern und Unternehmen soll die Potenziale gegenseitiger Unterstützungsmöglichkeiten heben. So wird das Transformationsnetzwerk zur Keimzelle einer smarten Region. <



Kontakt

Peter Grünheid

Telefon: 0441 21906-33

E-Mail: peter.gruenheid@bnw.de



Dr. Martin Kuhlmann ist Arbeitssoziologe und Senior Researcher am Soziologischen Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen. In anwendungsnahen Grundlagenforschungsprojekten beschäftigt er sich mit dem gesamten Themenfeld Digitalisierung und Arbeit. In die Projekte sind Unternehmen wie Audi, BASF, Sartorius, Sennheiser und Siemens involviert.

„Es müssen Veränderungsprojekte entstehen!“

Herr Dr. Kuhlmann, Sie teilen die in der Digitalisierung liegenden Herausforderungen für Unternehmen in sechs Bereiche. An welcher Stelle sollen sie anfangen?

Es gibt im Wesentlichen drei Möglichkeiten: Betriebe können mit einer Kundenzentrierung und Produktoptimierung starten – da sind wir beim Geschäftsmodell. Die Innensicht darf dabei aber nicht zu kurz kommen: Wo liegen unsere Defizite und Probleme, sind wir zum Beispiel über verschiedene Funktionsbereiche hinweg gut abgestimmt? Und wie kann uns die Digitalisierung helfen, diese Defizite zu beheben? Eine dritte Startmöglichkeit wäre der Erfahrungsaustausch mit anderen, und zwar ohne Schranken- oder Konkurrenzdenken.

Im Projekt ManKom – Management von Kompetenzverschiebungen bietet das BNW eine Möglichkeit an, sich auf lokaler Ebene auszutauschen. Der richtige Weg?

Absolut! Gerade in der Startphase in die neue Arbeitswelt macht es für Unternehmen Sinn, sich mit anderen auszutauschen. Im Grunde sind viele Betriebe unsicher. Es gibt eben keine etablierte Musterlösung, um den digitalen Strukturwandel zu meistern. Die mithilfe unserer Forschung herausgearbeiteten Herausforderungen sind nur eine Orientierung. Jede Firma muss sie für sich anpassen, und die Veränderungen sollten jeweils ineinandergreifen.

Außerdem werden in dem Projekt Mitarbeiter zu Digitalisierungsexperten weitergebildet.

Das ist sehr sinnvoll. Aber oft ist in diesem Zusammenhang die Rede davon, dass man die Beschäftigten auf dem Weg in die neue Arbeitswelt „mitnehmen“ solle. Bei den Themen Beschäftigungssicherung und Qualifizierung ist es richtig, vom „Mitnehmen“ zu sprechen. Wenn es aber um die Erhöhung des Digitalisierungsgrads geht, ist es der falsche Begriff. Denn um jemanden auf diesem Weg „mitzunehmen“, müssten Betriebe vorher ja selbst genau wissen, wohin die Reise geht. Besser wäre es, die Beschäftigten auf den Weg zu schicken. Sie zu befähigen, zu Treibern der Digitalisierung zu werden. Dazu müssen sie mit entsprechenden Freiräumen und Befugnissen ausgestattet werden.

Es liegt in der Natur der Sache, dass Digital Natives im digitalen Wandel zu Anführern werden. Langjährige Mitarbeiter sehen ihren Erfahrungsschatz ein Stück entwertet. Wie entsteht ein gemeinsamer Mut zur Veränderung?

Auf der Verhaltensebene haben ältere, respektive langjährig Beschäftigte die bestehenden Prozesse mitgestaltet und dabei übrigens eigene Energien und Ideen eingebracht. Änderungen stehen sie insofern zunächst skeptisch gegenüber, das ist nachvollziehbar. Andererseits, und hier sollte angesetzt werden, üben aber auch langjährig Beschäftigte Kritik an bestehenden Strukturen oder Regelungen und haben Ideen. Unterschiedliche Sichtweisen müssen ausdiskutiert, in neue Lösungen integriert und dann schrittweise erprobt werden.

Dabei ist häufig vom agilen Projektmanagement die Rede. Agiles Arbeiten erscheint zurzeit vielen als ein Buzzword, und so manches Unternehmen wünscht sich eine konkrete Definition.

Das stimmt. Agile Planungsmethoden sind sehr wichtig, dürfen aber nicht zum Schlagwort für „schnell und flexibel“ verkommen. Ein ernstgemeintes Verständnis davon basiert auf verschiedenen Organisationselementen. Planungsprozesse sollten schrittweise erfolgen, Zwischenergebnisse frühzeitig erprobt und mit den Anwendern diskutiert werden. Projektteams sollten über Fach- und Hierarchiegrenzen hinweg zusammengestellt werden und über substanzielle Gestaltungsspielräume verfügen. Im Kern geht es darum, die verschiedenen Sichtweisen frühzeitig zusammenzubringen und Dinge direkter, kleinschrittiger und explorativer auszuprobieren. <



Wie wird der Austausch praktisch umgesetzt? Und welche Veränderungen kommen auf Führungskräfte zu?

Jetzt das vollständige Interview lesen!

<https://blog.bnw.de/themen/jahresbericht/>

SECHS wesentliche Herausforderungen des digitalen Strukturwandels



1. ARBEITS- UND ORGANISATIONSFORMEN

Arbeitsorganisatorisch geht es um funktionsintegrierte, teamförmige Arbeitsformen. Ausreichende Handlungsspielräume der Beschäftigten werden in digitalisierten Arbeitswelten noch wichtiger.



2. MITARBEITER EINBINDEN UND AUF DEN WEG BRINGEN

Die technischen Systeme und Arbeitsabläufe müssen vor Ort mitgestaltet werden. Dies setzt eine aktive Rolle der betrieblichen Vorgesetzten und substantielle Möglichkeiten der Beschäftigten voraus, ihre Kompetenzen gestaltend einzubringen.



3. NUTZUNG ERWEITERTER KOMMUNIKATIONS- UND INTERAKTIONSMÖGLICHKEITEN

Bei der Nutzung der neuen digitalen IuK-Technologien ist auf eine Kombination von digitalen mit analogen Kommunikationsformen zu achten. Eine einseitige Verdrängung analoger durch digitale Kommunikation erzeugt zumeist erhebliche Kommunikationsdefizite.



4. UMGANG MIT STEIGENDEN FLEXIBILITÄTSANFORDERUNGEN

Flexibilitätsanforderungen nehmen sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte zu. Diese müssen ausbalanciert und ausgehandelt werden. Arbeitszeitmodelle und deren Rahmenbedingungen müssen angepasst werden.



5. UMGANG MIT ERHÖHTER TRANSPARENZ DER SYSTEME UND PROZESSE

Erhöhte Transparenz ist ein zentrales Prinzip der Digitalisierung. Notwendig sind daher Klärungen und Regelungen, welche Daten von wem für welche Zwecke genutzt werden. Es ist sinnvoll, die Bereitstellung und Nutzung von Daten so prozessnah wie möglich zu organisieren.



6. QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Nicht nur technisches Wissen, auch Sozialkompetenzen und Organisationswissen werden immer wichtiger. Berufliches Erfahrungswissen bleibt relevant und muss zugleich immer weiter erworben werden. Hierfür sind lernförderliche Arbeitsbedingungen sowie eine bessere Verschränkung von Arbeiten und Lernen notwendig.

Digitalisierung auf Knopfdruck?

Herbstsymposien 2018: Bildung ist der Schlüssel zur Gestaltung der Transformation, Unternehmen verändern sich schrittweise

Oldenburger Symposium Arbeitswelten 4.0

140 Gäste aus Politik und Wirtschaft besuchten am 25. Oktober das „Oldenburger Symposium Arbeitswelten 4.0“, eine gemeinsame Veranstaltung von Arbeitgeberverband Oldenburg und BNW. Nach der Begrüßung durch Jürgen Lehmann, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Oldenburg, betonte Tobias Lohmann, Geschäftsführer des BNW, die Notwendigkeit, in Bildung zu investieren: „Das Anlagevermögen der Zukunft sind die Menschen, die mit künstlicher Intelligenz zusammenarbeiten und sie kreativ weiterentwickeln.“

Aus wissenschaftlicher Sicht setzte Dr. Martin Kuhlmann, Senior Researcher am Soziologischen Forschungsinstitut der Universität Göttingen, Impulse. Er sagte: „Es gilt, die Digitalisierung als einen umfassenden Wandel zu begreifen, der große Herausforderungen für die Arbeit sowie für Organisationsformen mit sich bringt.“

Die Oldenburger BÜFA-Gruppe unterstützt diesen Prozess mit einer radikalen Umkehr der Hierarchien: „Unsere Führungskräfte werden zunehmend zu Dienstleistern für ihre Mitarbeiter, sie müssen mit Fragen führen und Probleme lösen“, sagte Geschäftsführer Felix Thalmann. Auf Innovationsteams setzt die Premium Aerotec in Varel. Dr. Joachim Schmidt, Leiter der Produktion, sagte: „Das sorgt für Offenheit der neuen Technik gegenüber und schafft den Mitarbeitern Freiräume zum Austausch.“

Paul Bloem, Mitglied der Geschäftsleitung der Papenburger Meyer Werft, betonte, „dass die Digitalisierung für jeden einzelnen Mitarbeiter übersetzt werden muss, um zu klären, warum sie in seinem Arbeitsbereich gut ist. Ob Auszubildender oder Facharbeiter: Alle dürfen ihre Arbeit hinterfragen. Dann entstehen neue, innovative Arbeitsformen – individuell angepasst an die digitale Welt“, so Paul Bloem. ◀





Oldenburger Symposium:
 Mehr Technik heißt nicht immer weniger Mensch. Wie begegnen Unternehmen der zunehmenden Digitalisierung? Das Thema des Symposiums Arbeitswelten 4.0.



Herbstforum Osnabrück:
 Herbstforum rund ums Thema Digitalisierung: Arbeiten und Lernen greifen stärker ineinander.

Herbstforum Osnabrück Bildung und Arbeit 4.0

Bereits zum siebten Mal hat der Industrielle Arbeitgeberverband (IAV) Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim gemeinsam mit der NiedersachsenMetall-Bezirksgruppe, der VME-Stiftung und dem BNW ein Herbstforum veranstaltet. Das Thema am 15. November: „Bildung und Arbeit 4.0 – Erwartungen – Bedürfnisse – Erfahrungen“.

Stefan Muhle, Staatssekretär Digitalisierung, Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung, reiste für das Grußwort an. Darin ermutigte er die 160 Zuhörer des Herbstforums, politische Forderungen zu stellen: „Wenn Studien besagen, dass 65 Prozent der Zwölfjährigen in Berufen arbeiten werden, die es heute noch nicht gibt, dann sollten wir die kritische Frage stellen, ob unsere Ausbildungswege zukunftsgerichtet sind.“

Dr. Hans-Peter Klös, Leiter Wissenschaft des IW Köln, nannte hingegen die digitale Weiterbildung der Beschäftigten als zentralen Ansatzpunkt. Sie sei „die Gestaltungsfrage in Unternehmen zur Bewältigung der digitalen Transformation mit den bestehenden Belegschaften“.

Wie Firmen bei der Gestaltung des digitalen Strukturwandels „vom Wollen zum Können kommen“, stellte Tobias Lohmann in den Mittelpunkt der abschließenden Podiumsdiskussion. Ausgangspunkt war eine BNW-eigene Umfrage zum lebensbegleitenden Lernen. Den Ergebnissen zufolge sehen Unternehmen lebensbegleitendes Lernen als Schlüssel für die digitale Transformation an, sind aber zugleich der Meinung, selbst noch nicht genug zu tun. Fazit: Lernen muss näher an den Arbeitsplatz heranrücken, grundlegend dafür sind eine gute Fehlerkultur und Zeit für die berufliche Entwicklung der Beschäftigten. ◀



Eine neue Lernkultur im Unternehmen etablieren: Mit diesen vier Tipps begeben Sie sich auf den Weg <https://blog.bnw.de/themen/jahresbericht/>



Lesen Sie dazu auch die Ergebnisse unserer Umfrage **auf der nächsten Seite. ▶**

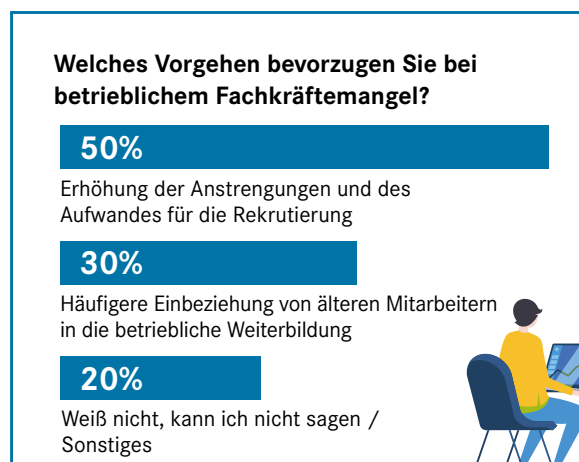
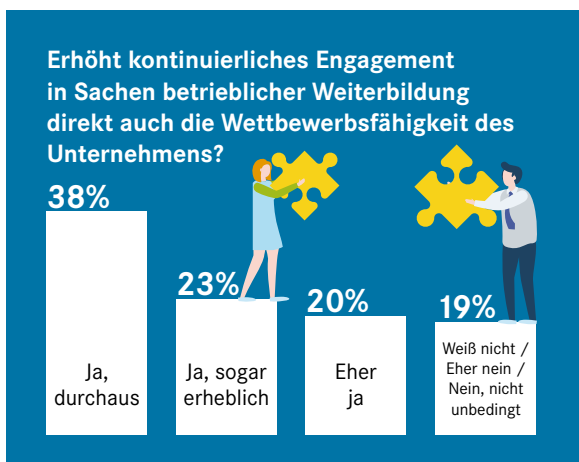
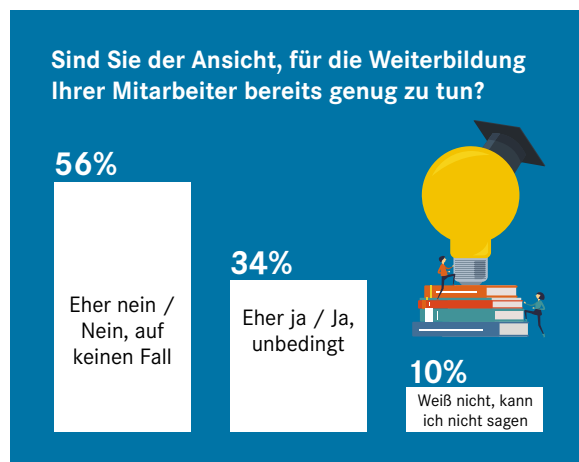
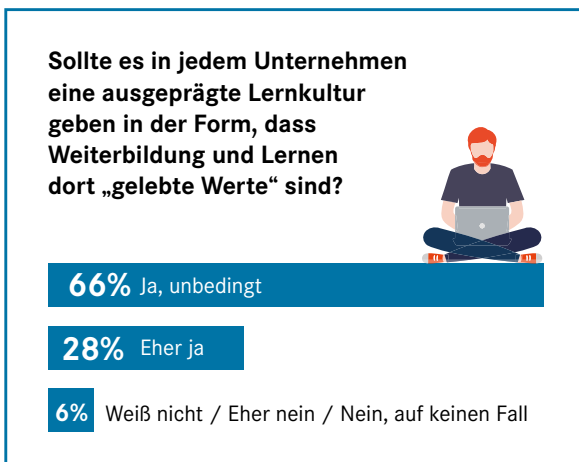


Dr. Volker Müller
Hauptgeschäftsführer
der Unternehmensverbände
Niedersachsen e. V. (UVN)

„Unternehmen wissen sehr genau, dass sie den Herausforderungen des digitalen Wandels deutlich besser begegnen können, wenn sie ihre Mitarbeiter weiterentwickeln. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, investieren sie umfassend in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter. Dabei dürfen sie nicht alleingelassen werden: Die Politik muss auch die Unternehmen bei der Weiterbildung unterstützen.“

BNW-Umfrage: Neue Lernkultur in Unternehmen gewünscht

Beim Thema berufliche Weiterbildung liegen Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander – dies ist das Ergebnis einer Befragung unter 205 Unternehmern und Personalverantwortlichen, die das BNW im Herbst durchgeführt hat. 94 Prozent der Befragten wünschen sich eine „ausgeprägte Lernkultur“ in jedem Unternehmen. Gleichzeitig geben 56 Prozent zu, dass für die Weiterbildung der Mitarbeiter nicht genug getan wird. Die zentralen Ergebnisse lesen Sie hier, die gesamte Umfrage haben wir unter <https://blog.bnw.de/themen/jahresbericht/> online gestellt. <





Audiosequenzen und spielerische Wissenstests: Mit der „Moodle-App“ lernen Azubis digitalgestützt und zielgruppengerecht.

Lernorte verknüpfen: Digitale Vermittlung von Soft Skills für Azubis

Bei den Lernangeboten, die wir für Unternehmen im digitalen Strukturwandel entwickelt haben, setzt das BNW auf einen Mix aus Onlinekursen, Präsenzlernen und der Mischform „Blended Learning“. Immer geht es darum, den Zugang zu verfügbarem Wissen optimal zu erschließen, gezielt zu lernen und das Gelernte umgehend im Arbeitsalltag einzusetzen.

Ein Erfolgsbeispiel ist das Projekt „SoKo DiVerSo“, das bis Ende März vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) im Rahmen der „Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung insbesondere zur Integration von Flüchtlingen“ finanziert wurde. Denn soziale Kompetenzen wie Konfliktbewältigung spielen für Azubis – auch im Kontext digitaler Veränderungen ihrer Betriebe – eine immer wichtigere Rolle.

Gleichzeitig war es erklärtes Ziel des Modellprojekts, das Potenzial digitaler Medien zu nutzen. Innovative Lernformate und digitale Ansätze unterstützten die Auseinandersetzung mit sozialer Kompetenz zielgruppengerecht. Für die 30 Jugendlichen im Projekt SoKo DiVerSo hieß es deshalb: eine Lern-App installieren und die zur Verfügung gestellten Inhalte zeitlich und räumlich ungebunden aufrufen und abarbeiten.

Die kurzen Lernsequenzen zur Kommunikation, Selbsteinschätzung und Motivation können flexibel im Ausbildungsalltag eingesetzt werden. Dabei begleiten die BNW-Coaches beide Seiten – Ausbildungsbetrieb und Azubi – mit Präsenztrainings. Diese kontinuierliche Rückkopplung sichert allen Beteiligten eine fortlaufende Verbesserung.

Durch die Verknüpfung der Lernorte – online via App und offline in der Firma – ermöglichen Ausbildungsbetriebe ihren Nachwuchskräften eine innovative Weiterentwicklung des bestehenden Ausbildungsformates und sichern sich damit einen Standortvorteil. Besonders spannend für die Jugendlichen: Eine Online-Community auf Instagram ermöglicht ihnen den direkten Austausch untereinander. ◀



Kontakt

Christine Vatterodt
Telefon: 0441 21906-46
E-Mail: christine.vatterodt@bnw.de



Fachkräfte gewinnen

In einer Zeit, in der menschliche Fähigkeiten den technologischen Fortschritt ergänzen, kann die Welt es sich nicht leisten, auf Potenziale zu verzichten. Gerade in Arbeitsfeldern, in denen Talent rar ist. Dem Fachkräftedefizit lässt sich entgegenwirken: Durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Migranten und Menschen mit Behinderung. Und durch eine Ansprache von Auszubildenden, die den richtigen Ton für die Zielgruppe trifft. Diese BNW-Aktivitäten fanden hierzu Anklang.

Unentdeckte Potenziale nutzen, Engpässe schließen

Das Projekt Back2Job hilft, die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit MINT-Qualifikation zu erhöhen

Eine Aufwärtsspirale, die Sorgen bereitet: Mit aktuell 337.900 fehlenden Arbeitskräften klettert die „MINT-Lücke“ auf immer höhere Rekordstände. Innerhalb von nur drei Jahren hat sie sich verdoppelt.

Gegen dieses strukturelle Problem sind konkrete Schritte notwendig. Es geht um nichts Geringeres als darum, den hohen Wertschöpfungsverlust für die deutsche Wirtschaft zu stoppen. Ein Ansatz: Wenn sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit MINT-Qualifikation erhöht, verringert sich der Engpass in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen.

Doch der Ausbau der Beschäftigung von Frauen hat Luft nach oben, vor allem bei den Vollzeitjobs. Neben mehr Betreuungsplätzen gilt es, eine beidseitige Flexibilität zu schaffen. Ein Beispiel stammt aus unserem Projekt „Back2Job“. Teilnehmerin Lisa-Marie Pudrycki studierte Life Science – eine Studienwahl mit perfekten Einstiegschancen in die biomedizinische Forschung.

Doch die junge Frau hatte während des Studiums Kinder bekommen, deren Versorgung ein gutes Einkommen voraussetzt. Also wollte sie schnell ohne die übliche Promotion in den Beruf einsteigen. „Da ich örtlich gebunden war, war es für mich schwierig, passende Stellen zu finden. Trotz meiner guten Qualifikation war ich auf Unterstützung angewiesen. Mir hätte in dieser Situation nichts Besseres passieren können, als an Back2Job teilzunehmen.“ Sabine Gräßler-Zorn, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Agentur für Arbeit Hannover, schickte Lisa-Marie Pudrycki zum BNW.

Teilnehmerinnen profitieren von gutem Kontaktnetzwerk

„Dort profitierte ich insbesondere vom hervorragenden Kontaktnetzwerk des BNW zu Firmen. So gelang es schnell, ein Unternehmen für mich zu finden – obwohl ich noch ganz am Anfang meiner Karriere stehe und nebenbei Kinder großziehe.“ Lisa-Marie Pudrycki erhielt eine Festanstellung bei einem weltweit operierenden Pharmaunternehmen – und sehr flexible Arbeitszeiten.

Sie ist nur eine von vielen Frauen mit MINT-Qualifikation, die nach dem Projekt Back2Job den entscheidenden nächsten Schritt gehen konnten. Und ein „Role Model“ für junge Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Begeisterung, die zunehmend in die Männerdomäne MINT vordringen.

„Ich freue mich sehr, dass Continental in diesem Jahr das Back2Job-Programm des BNW als Kooperationspartner unterstützt und wir sechs Ingenieurinnen ein spannendes Praktikum in Hannover anbieten können. Sowohl im Labor der ContiTech Division, als auch in der Corporate IT und in der Forschung & Entwicklung der Division Reifen sammeln die diesjährigen sechs Teilnehmerinnen praxisnahe Eindrücke und setzen ihre ingenieurwissenschaftlichen Fähigkeiten erfolgreich ein. Hinzu kommt die Unterstützung ihrer erfahrenen Continental-Mentoren, die sie individuell persönlich und fachlich unterstützen. Ein tolles Programm und eine Win-Win-Situation, sowohl für uns als Unternehmen als auch für die Programm-Teilnehmerinnen.“

Steffen Brinkmann

Vice President HR, Continental AG Hannover

Aus dem aktuellen dritten Jahrgang sind bereits sechs Frauen vorzeitig in Arbeit gewechselt oder haben einen Arbeitsvertrag unterschrieben. Neu ist in diesem Jahr der „Digitalisierungsmonat“. Gemeinsam mit Partnern aus kooperierenden Unternehmen sowie dem Kompetenzzentrum Mittelstand 4.0 „mit uns digital!“ werden die Frauen auf eine digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet. Interaktive Vorträge sorgen für Diskussion und Austausch. Durch Infogespräche, bei denen die Frauen selbst auf ausgewählte regionale Firmen zugehen, werden Offenheit, Dialogbereitschaft und Flexibilität der Teilnehmerinnen gefördert. Die Frauen nehmen das Gespräch ohne vorherige Anfrage auf – eine gute Trainingssituation fürs Selbstbewusstsein. Workshops zu Projektmanagement und agilem Arbeiten runden das neu geschärfte Profil der Frauen ab.

So werden sie auch für die HR-Abteilungen regional ansässiger Konzerne interessant. Sechs offene Praktikumsplätze besetzte die Continental AG im März mit Frauen aus dem aktuellen Back2Job-Jahrgang. <



Kontakt

Karolien Seele

Telefon: 0511 367176-10

E-Mail: karolien.seele@bnw.de



Nachwuchs begeistern – mit der richtigen Ansprache

Wie Social Media der Ansprache von Azubis dienen können

Wenn Unternehmen ihren Recruitingserfolg steigern wollen, müssen sie dort präsent sein, wo Jugendliche nach Informationen suchen – im Netz. Schaut man auf die Medienbeschäftigung von Jugendlichen in der Freizeit, rangiert das Smartphone mit 94 Prozent ganz oben. Nur zehn Prozent der Gen Y befassen sich noch täglich mit Zeitungen.

Um Ausbildungsplätze zu besetzen, sind also mehr Anstrengungen nötig als eine Anzeige im Stellenteil zu schalten. Gerade für die jungen Zielgruppen gilt: Wenn ein Betrieb im Netz nicht sichtbar ist, wird er auf Dauer unsichtbar. Viele regionale Ausbildungsbetriebe nutzen bereits das Social Web, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Das kann auch für kleinere Betriebe eine gute Option sein – wenn sie das Thema gut geplant angehen.

Auf der nächsten Seite zeigen wir hierfür ein Milestone-Konzept, das von Experten des digitalen Marketings empfohlen wird und vielen Unternehmen – vom Mittelständler bis zum kleinen Familienbetrieb – schon den Sprung ins Social Web ermöglicht hat.

Das BNW auf Social Media

Auch das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft hat die sechs Milestones abgearbeitet und erschien am 3. Dezember als @bnw_azubitipps zum ersten Mal auf Instagram. In der Foto-App gibt das BNW Azubis unter dem Hashtag #BNWhy Antworten auf ihre dringendsten Fragen zu Ausbildung und Prüfungsvorbereitung.

Warum wir das tun? Um unsere Bekanntheit zu steigern und das Gespräch mit den jungen Interessenten unseres Angebots zu eröffnen. Und zwar dort, wo die Millennials mit uns in Kontakt treten möchten. Zum anderen sieht sich das BNW als Botschafter für eine steigende Attraktivität

der dualen Berufsausbildung und zeigt dies in seinen Posts und Stories. Damit machen wir Lust auf eine neue, spielerische, praktische, kommunikative und persönlichkeitsbildende Ausbildung.

Bevor der Social-Media-Auftritt des BNW online ging, haben wir viel diskutiert – bis ein Konzept geschrieben war, hinter dem alle stehen konnten. Bestimmte Wege sind wir nicht gegangen – zum Beispiel haben wir uns gegen Facebook als Hauptkanal entschieden.

Facebook aus dem Kommunikationsmix ausschließen – geht das?

Na klar geht das. Statistiken zeigten uns, dass Facebook auf der Beliebtheitskala in unserer Zielgruppe, den 14- bis 19-Jährigen, stark abgefallen ist. Also schauten wir uns die Nutzerdaten von Instagram einmal genauer an. Die audiovisuelle Plattform, die 2010 im Reigen der sozialen Netzwerke auftauchte, schaffte es in rasantem Tempo auf Platz drei der beliebtesten Internet-Angebote bei Jugendlichen.

Das Feedback der jugendlichen Nutzer ist gut. Eine Schülerin, die sich derzeit auf ihre Ausbildung vorbereitet, schrieb uns: „Ich finde das sehr gut umgesetzt, und auch die Antworten auf dringende Fragen sind ausführlich. Die Inhalte beziehen sich auf Themen, über die ich mir momentan viele Gedanken mache.“ ◀

☰ <https://blog.bnw.de/themen/jahresbericht/>

📷 @bnw_azubitipps

➤ Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH

SECHS Schritte zu Ihrer Social Media-Strategie

1. ANALYSIEREN SIE IHRE MARKE



Ihre Markenwerte sollten die Basis Ihrer Botschaften bilden. Was schätzen Kunden an Ihnen? Möchten Sie auch nach außen so wirken oder würden Sie sich gern verändern? Wenn Sie Ihre Unternehmensmarke bereits analysiert haben, dann überlegen Sie sich, welche der Eigenschaften Sie gern nach vorn stellen wollen. Social Media bietet auch die Chance, das eigene Image zu verändern. Nutzen Sie diese Chance!

2. DER TON MACHT DIE MUSIK



Beantworten Sie die Frage, welche Tonalität Ihre Posts haben sollen. Sachlich-neutrale Information erzeugt auf Social Media wenig Resonanz, Emotion schon eher. Möchten Sie lustig, mitreißend – oder manchmal sogar provokant – auftreten? Fragen Sie sich auch, ob Sie die Nutzer duzen oder siezen wollen. Wenn Sie unterschiedliche Kundengruppen haben, sollten Sie sie auch unterschiedlich ansprechen.

3. ZIELE UND ZIELGRUPPEN FESTLEGEN



Ein Social Media-Auftritt kann nicht alle Ziele gleichzeitig erfüllen. Machen Sie sich klar, was Sie erreichen wollen und wen Sie zu einer Handlung bewegen wollen. Legen Sie sich am Anfang auf wenige Zielgruppen fest. Wenn Nutzer nicht auf den ersten Blick erkennen, worum es auf einem Kanal geht, wenden sie sich ab. Analysieren Sie, welche Lösungen Sie der Zielgruppe anbieten können. Positionieren Sie sich damit klar und unterscheidbar.

4. WÄHLEN SIE DAS PASSENDE NETZWERK AUS



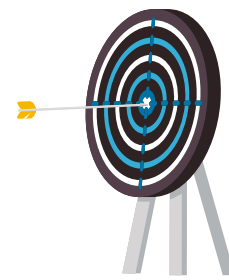
Wenn Sie jüngere Kunden erreichen möchten, ist Facebook nicht mehr der Kanal der Wahl. Bei jüngeren Altersgruppen deutlich beliebter: YouTube, Instagram, Snapchat und Direct Messenger wie WhatsApp. Bevor Sie überall einen Kanal eröffnen, prüfen Sie Ihr Vorhaben auf Machbarkeit. Haben Sie die Ressourcen, häufig neue Videouploads auf YouTube bereitzustellen? Nutzen Sie am Anfang lieber einen Kanal pro Zielgruppe. Sichern Sie Ihren Nutzernamen aber für alle gängigen Netzwerke und platzieren Sie dort Hinweise auf Ihren Hauptkanal.

5. BINDEN SIE ALLE MITARBEITER MIT EIN



Auch wenn nicht alle Mitarbeiter ständig an der Social Media-Kommunikation mitwirken können, sollten Sie sie im Vorfeld einbinden. Je früher Sie das tun und Begeisterung schaffen, desto eher können Sie später auf interne Fürsprecher setzen, die Posts teilen und liken. Etablieren Sie in der Firma einen Workflow, der Ihnen eine regelmäßige Bereitstellung von Inhalten sichert, und schreiben Sie einen Redaktionsplan.

6. MESSEN SIE DEN ERFOLG



Setzen Sie sich vor dem Start des neuen Social Media-Auftritts „smarte“ Ziele (spezifisch, messbar, aktionsorientiert, terminiert) und analysieren Sie Ihre Erfolge nach vorher festgelegten Zeiträumen. Aktionen, die bei den Nutzern auf geringe Resonanz stießen, streichen Sie. Themen, die eine besonders hohe Reichweite erzielten, verfolgen Sie weiter.



Starke Unternehmen

Was macht Unternehmen stark? Es sind weiterhin die Menschen, die Produkte oder Dienstleistungen entwickeln, die Ideen haben und sie umsetzen, die Leidenschaft und Kreativität in die Sache bringen. Wenn Unternehmen dem technischen Fortschritt nicht nachgaloppieren, sondern ihn für sich nutzen möchten, müssen sie in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren. Von jetzt an, laufend und auf allen Ebenen.

Schritt für Schritt zu mehr Kompetenz

Teilqualifizierung als flexibles Qualifizierungsmodell für Beschäftigte und Unternehmen

„Wir knacken die Nüsse hier nicht mehr von Hand“, sagt Michael Glander, Personalleiter des DE-VAU-GE Gesundheitskostwerks, und lacht. DE-VAU-GE, die Abkürzung entstand aus dem 1899 gegründeten „Deutschen Verein für Gesundheitspflege“. In der Lüneburger Firmenzentrale ist Glander Personalleiter für 500 Mitarbeiter. Ein Großteil davon kümmert sich mithilfe modernster Maschinen um die Herstellung und Verpackung von Frühstückscerealien. DE-VAU-GE produziert Müsli und Müsliriegel, Obstriegel und Milcherzeugnisse für Handelsmärkte in Deutschland und Europa. Gesteuert werden die verschiedenen Anlagen von Fachkräften für den Bereich Maschinen- und Anlagentechnik. Für Glander sind die zunehmend ein rares Gut. „Wir bewegen uns in einer personalintensiven Branche. Wir brauchen gutes, motiviertes Personal. Der Job als Maschinen- und Anlagenführer wird immer anspruchsvoller und, klar, immer technischer. Es wird für uns zunehmend schwieriger, unsere Ausbildungsplätze gut zu besetzen.“

Für Michael Glander ist es deshalb naheliegend, die Tür für andere Bewerber weiter zu öffnen und neue, auch mal unkonventionelle Wege in der Fachkräftesicherung zu gehen. Mit ihrer Bewerbung bei DE-VAU-GE trafen Rena Bengen, 34, und Kerim Souleimanoglo, 48, deshalb ins Schwarze. Richtiger Ort, richtiger Zeitpunkt. Die beiden Angestellten des Personaldienstleisters Randstad wollten gerne eine Praxisphase im Rahmen ihrer Teilqualifizierung zu Maschinen- und Anlagenführern bei DE-VAU-GE absolvieren. „Warum nicht, haben wir gedacht“, sagt Glander. Bei beiden habe man sofort eine große Motivation spüren können.

„Natürlich wird es noch mehr Automatisierung geben, aber es bleibt bei uns personalintensiv. Deshalb brauchen wir gutes Personal.“

Michael Glander
Personalleiter DE-VAU-GE



„Mit Halbwissen macht Arbeit keinen Spaß“ – das Credo von Michael Glander, Personalleiter bei DE-VAU-GE (links). Neben Glander: die beiden TQ-Teilnehmer.

Bessere Perspektiven durch fachliche Kompetenz

Nicht nur Unternehmen, auch Personaldienstleister stehen bei der Einstellung von gut qualifizierten Fachkräften vor immer größeren Herausforderungen. Deshalb kooperieren das BNW und Randstad in Lüneburg: Seit Oktober 2018 werden Mitarbeiter von Randstad gemeinsam mit Arbeitssuchenden, die vom Jobcenter kommen, über die vom BNW durchgeführte Teilqualifizierung fachlich ausgebildet. „Ein großer Teil unserer Mitarbeiter im Produktionsbereich verfügt über einen geringen Qualifikationshintergrund und nutzt den Einsatz bei unseren Kunden als Sprungbrett für die Übernahme in einen Betrieb. Mit mangelnden Qualifikationen wird das immer schwieriger. Durch die Zusammenarbeit mit dem BNW ist es uns möglich, unsere Mitarbeiter in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen und ihnen eine Perspektive zu bieten“, sagt Myriam Pfauter von Randstad. >



Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung – beides kann die Investition in Weiterbildung leisten.

Grundlage der Teilqualifizierung, kurz TQ, ist ein Baukastenprinzip. Die Bestandteile anerkannter Ausbildungsberufe werden in einzelnen, voneinander unabhängigen Modulen absolviert. Die Theorie gibts für die Teilnehmer beim BNW, die Praxisblöcke finden in einem oder verschiedenen Unternehmen statt. Für Michael Glander von DE-VAU-GE war schnell klar, dass er für die beiden TQ-Teilnehmer gute Perspektiven in seinem Unternehmen sieht, wenn sie die vier Ausbildungsmodule und die IHK-Prüfung erfolgreich abschließen. Im ersten Schritt wurde vereinbart, dass die beiden die Praxisphasen aller Module bei DE-VAU-GE absolvieren. Für Kerim Souleimanoglo wäre dies der erste Berufsabschluss, jahrelang hat er im Familienbetrieb als Koch gearbeitet. Für Rena Bengen der zweite – einer mit guter Perspektive. „Wir gewinnen hierüber Mitarbeiter, die über Lebenserfahrung und gewisse Selbst- und Sozialkompetenzen verfügen. Fachliche Qualifikationen kann man bei uns erwerben. Manchmal finden wir so die besten Leute“, sagt Glander.

Positive Auswirkungen auf Selbstwertgefühl, Motivation und Arbeitsleistung

Auch für die bestehende Mannschaft sieht er dabei einen Gewinn. „Wir sehen, dass unsere Leute Spaß daran haben, ihr Wissen an die beiden weiterzugeben. Anderen etwas zu zeigen und zu erklären, gibt einem ein gutes Gefühl, das motiviert.“ Gleiches gilt für Glander und sein Team. „Es macht uns Spaß, Menschen für geregelte Arbeitsabläufe zu gewinnen und ihnen zu zeigen, was es ihnen für ihr Selbstwertgefühl geben kann, wenn sie an einem Tag die beste Anlagenleistung erreicht haben.“

Mit Andreas Kruppok, der beim BNW in Lüneburg für die theoretischen Ausbildungsanteile im Rahmen der TQ zuständig ist, ist Glander im engen Austausch. „Die können mit uns zufrieden sein“, lacht Glander und sieht weiteres Potenzial für die TQ in seinem Unternehmen: „Wir haben im Bereich Lager- und Logistik viele Zeitarbeiter mit geringen Qualifikationen. Wenn wir die fachlich qualifiziert bekommen, haben die bei uns richtig gute Perspektiven.“ Aufpassen müsse man nur dabei, dass der administrative Aufwand nicht zu hoch werde. „Ausbildung ist immer ein hoher Aufwand.“ Aber einer, der sich für Glander lohnt. Sein Credo: „Mit Halbwissen macht so ein Job doch keinen Spaß.“

TQ als flexibles Qualifizierungsmodell für Unternehmen

Vor allem Mitarbeiter ohne, mit fachfremder oder veralteter Ausbildung sowie Migranten, für die es eine TQ-Variante mit berufssprachlichen Anteilen gibt, können sich je nach Beruf in vier bis acht Modulen fachlich fortbilden – und einen Berufsabschluss erwerben. Unternehmen bietet der modulare Aufbau eine größtmögliche Flexibilität. Mitarbeiter können die Module zum Beispiel in weniger arbeitsintensiven Zeiten absolvieren. Auch Job-Sharing bzw. Tandemmodelle sind möglich, um den Ausfall von Mitarbeitern zu kompensieren. Für Unternehmen ist das ein Weg, um Mitarbeiter mit geringeren Qualifikationen fachlich fit zu machen – und sie künftig als kompetente Mitarbeiter flexibler einsetzen zu können. Und das BNW? Führt die TQ durch, entwickelt Umsetzungsmodelle, kennt die Fördermöglichkeiten, kümmert sich bei Bedarf um weitere Teilnehmer oder Kooperationspartner und begleitet Teilnehmer wie Unternehmen in Theorie- und Praxisphasen. ◀

Weiterbildung von Beschäftigten: neues Gesetz, neue Fördermöglichkeiten

Am 1. Januar 2019 trat das Qualifizierungschancengesetz (QCG) der Bundesregierung in Kraft. Mit der Übernahme von Weiterbildungskosten und Arbeitsentgeltzuschüssen durch Agentur für Arbeit und Jobcenter werden Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanziell unterstützt.

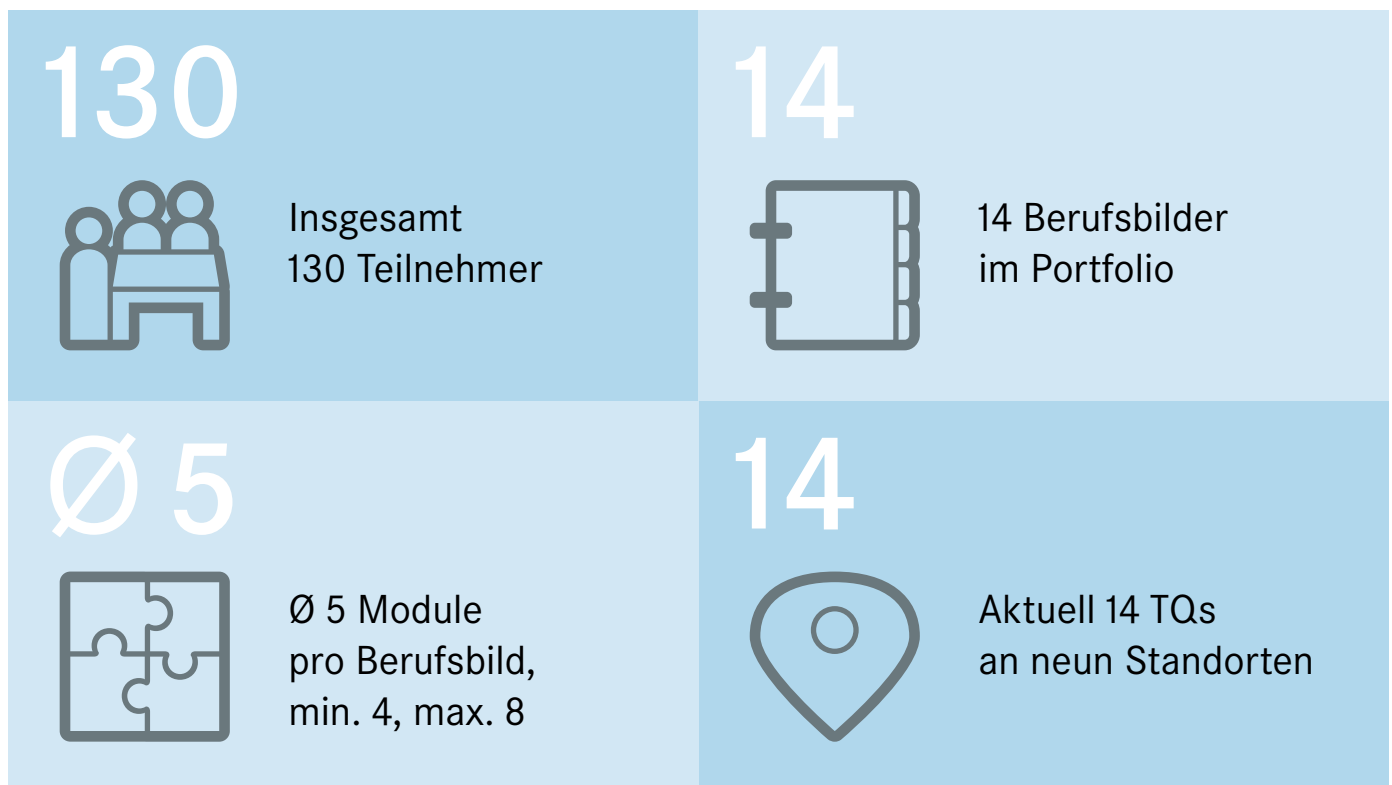
Gefördert werden abschlussorientierte Maßnahmen für geringqualifizierte Mitarbeiter ohne (verwertbaren) Berufsabschluss, z. B. Teilqualifizierungen, Umschulungen oder Prüfungsvorbereitungen. Daneben wird die Weiterbildung von Beschäftigten gefördert, deren Tätigkeiten durch neue Technologien ersetzt werden können. ◀

TQ: Vorteile für Unternehmen

- ✓ Schnelle und flexible Qualifizierung in anerkannten gewerblich-technischen, kaufmännischen und dienstleistungsorientierten Berufen

- ✓ Vollzeit und/oder berufsbegleitend
- ✓ Bundesweite Anerkennung
- ✓ Individuelle Durchführungskonzepte
- ✓ Finanzielle Förderung durch Jobcenter und Bundesagentur für Arbeit
- ✓ Kooperationsmöglichkeit mit anderen Unternehmen, Jobcentern, Personaldienstleistern
- ✓ Förderinstrument für die Mitarbeiter auf den untersten Hierarchieebenen
- ✓ Personalentwicklung und -gewinnung

TQ in Zahlen



Stand: Mai 2019



Arbeitsorientierte Grundbildung bei Coppenrath & Wiese

Firma lobt praxisorientiertes Lernen nah am Arbeitsplatz

Wenn im Rahmen der Digitalisierung neue Prozesse eingeführt werden, setzt dies voraus, Kompetenzen von Beschäftigten weiterzuentwickeln. Dies gilt in besonderem Maße für Mitarbeiter mit Bedarf an Grundbildung wie der Förderung von Lese- und Rechtschreibkompetenzen. Für sie gilt es, schnell und anschlussfähig Qualifizierungsangebote zu schaffen, damit sie die neuen Anforderungen erfüllen können.

Als wirtschaftsnaher Bildungspartner steht das BNW für eine arbeitsplatzbezogene Grundbildung: Die Schulungen fügen sich in die betrieblichen Prozesse ein. Davon profitiert seit Februar 2019 auch die Conditorei Coppenrath & Wiese KG. Über einen Zeitraum von drei Monaten werden zwei Gruppen mit je zehn Mitarbeitern im Logistik-Zentrum des Betriebes in Osnabrück geschult. Dazu kommen sie zweimal pro Woche für zwei Stunden zusammen.

Die Mitarbeiter arbeiten in der Produktion und im Lager und stammen teils aus Bulgarien, Serbien, Kroatien, Nigeria, Iran, Irak und Syrien. Im Kurs erweitern sie ihre Kompetenzen zu den Themen Sprache, Fachsprache, Arbeitssicherheit, Corporate Identity und innerbetriebliche Kommunikation. Da das Unternehmen die Arbeit im Drei-Schicht-Rhythmus organisiert, findet der Kurs jeweils zwischen der Früh- und Spätschicht statt.

Personalreferentin: Hochwertiges Schulungsmaterial punktet bei uns

„Besonders gut gefällt uns der strukturierte Aufbau der beiden Kurse“, erzählt Maren Becker, Personalreferentin bei Coppenrath & Wiese. „Neben der guten Konzeption entwickelte das BNW auch qualitativ hochwertiges Schulungsmaterial, welches wir nach Ende des Kurses weiterverwenden können.“ Das Projekt fügt sich ihrer Einschätzung nach gut in die schon im Unternehmen etablierte Sprachförderung ein. „Positiv für uns ist der Fokus des BNW auf praxisorientiertes Lernen nah am Arbeitsplatz. So können die Mitarbeiter das neu erworbene Wissen schnell umsetzen. Dabei wird auf individuelle Wissensniveaus der Mitarbeiter Rücksicht genommen, obwohl Anfänger und Fortgeschrittene zusammen in einem Kurs sitzen“, ergänzt die Personalreferentin.

Firmen bringen ihre Themenwünsche ein

Während der Konzeptionsphase brachte der Firmenkunde Wunschthemen ein, die im Lernkonzept integriert wurden. Nach einem Treffen vor Ort wurde das gesammelte Material gezielt in die Unterrichtseinheiten eingebaut. Zu diesem Zweck erhielt die verantwortliche Bildungsexpertin des BNW einen guten Einblick in die relevanten Fachthemen.

Das arbeitsplatznahe Grundbildungsprojekt bei Coppenrath & Wiese ist als Teil des BMBF-Projekts „AlphaGrund II“ förderfähig und wird unter der Leitung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln koordiniert. <



Kontakt

Annegret Aulbert-Siepelmeier

Telefon: 0541 580572-80

E-Mail: annegret.aulbert-siepelmeier@bnw.de



E. Michael Andritzky
Hauptgeschäftsführer des
Verbandes der Ernährungs-
wirtschaft e.V. (VdEW)
Niedersachsen – Bremen –
Sachsen-Anhalt

„Dass die Automatisierung und Digitalisierung Einzug in immer weitere Teile der Arbeitswelt hält, spüren derzeit auch die Personalentwickler in den Betrieben.

Eine besondere Herausforderung liegt bei den an- und ungelernten Mitarbeitern: Viele weisen einen Bedarf an Grundbildung auf, können also beispielsweise nicht richtig lesen oder schreiben.

Die Inhouse-Schulungen des BNW zur Förderung von grundlegenden und digitalen Kompetenzen sind ein flexibles Instrument für Unternehmen, die sich den digitalen Herausforderungen stellen müssen.“



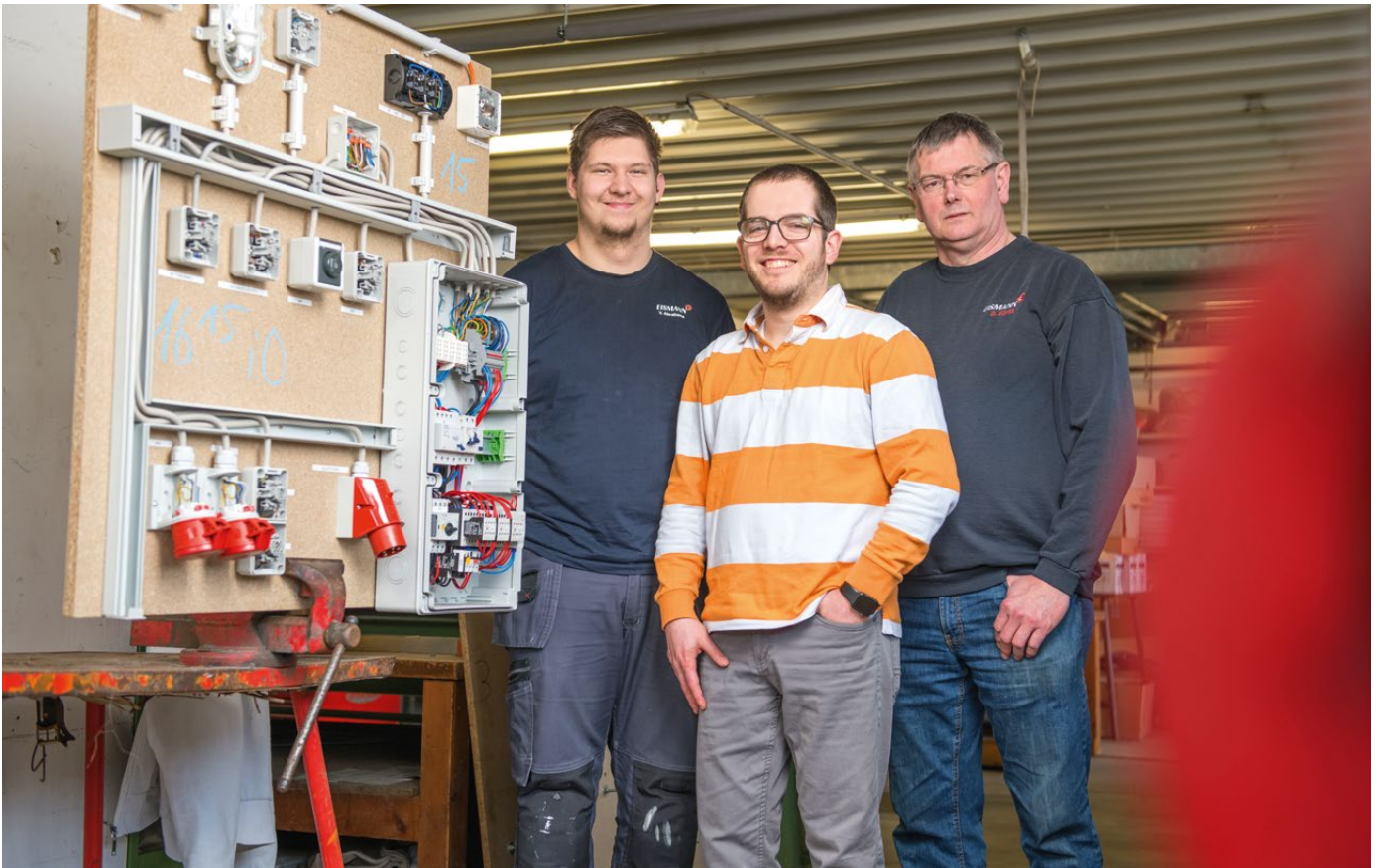
Marcus Rieger
Geschäftsleitung Personal
der Firma H. Kemper

H. Kemper ist ein familien-
geführtes Unternehmen der
Fleischwarenindustrie in
Nortrup, Landkreis Osnabrück
mit vier Produktionsstätten.

„Für uns wird es zunehmend schwieriger, freie Stellen zu besetzen. Ein Grund dafür liegt bei den angelernten Arbeitskräften oft in einem fehlenden technischen Verständnis. Unsere Produktion wird automatisierter, sodass die Mitarbeiter dort immer häufiger einen Computer bedienen müssen.

Geringer qualifizierte Bewerber bringen jedoch nicht unbedingt bereits IT-Kenntnisse mit. Deswegen haben wir von der Initiative des BNW sehr profitiert.

Optimal war, dass wir das Thema der arbeitsplatzorientierten Grundbildung selbst festlegen konnten. Die Resonanz der Beschäftigten war sehr gut.“



Inklusion im Handwerk: Mut haben und neue Wege gehen, das Credo von Felix Stock, Geschäftsführer von Eismann Haustechnik (Mitte).

Wie der Einsatz gehörloser Monteure auf der Baustelle gelingt

BNW berät kleinere Unternehmen zu Fördermöglichkeiten

„Mein Schwiegervater hat Herrn Abrahams nach dem Motto ‚typisch Handwerk‘ eingestellt – wir gucken mal, obs funktioniert, sonst müssen wir was hinbasteln“, berichtet Felix Stock, Geschäftsführer der Firma Eismann Haustechnik GmbH aus Oldenburg. Von seinem Schwiegervater hat er 2017 nicht nur den Betrieb, sondern auch einen Auszubildenden übernommen, der gehörlos ist. Übernommen hat Stock auch eine Haltung. „In diesem Unternehmen war es schon immer egal, ob einer bunt kariert ist. Was für mich zählt, ist, dass einer nett und loyal ist, hier rein reinpasst und seine Arbeit verlässlich macht.“ Neben Angestellten aus zahlreichen Herkunftsländern und mit unterschiedlichen Biografien gehören jetzt eben auch zwei gehörlose junge Männer zu den rund 100 Mitarbeitern der Firma Eismann.

Felix Stocks Schwiegervater hatte bei der Hörschädigung seines neuen Auszubildenden keine Bedenken. Vincent Abrahams trägt ein Cochlea-Implantat, eine Hörprothese. Zuerst wurde ein Praktikum vereinbart, dies lief gut, also startete Abrahams im Sommer 2017 seine Ausbildung zum Elektrotechniker. Doch im Arbeitsalltag wurde klar:

So einfach ist das mit der Verständigung nicht, wenn im Hintergrund gefräst oder gehämmert wird. Aus Kommunikationsproblemen entstanden Konflikte – und eine Herausforderung für Felix Stock. Er hat sie angenommen und sich durch Marcus Jeske vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION (UNI) Unterstützung geholt.

Unternehmen stehen bei der Inklusion nicht alleine da

Für Niedersachsen ist das BNW Projektpartner des Unternehmensnetzwerkes, das kleine und mittlere Unternehmen bei der betrieblichen Inklusion unterstützt. BNW-Mitarbeiter Marcus Jeske informierte Stock über die Möglichkeiten einer begleiteten betrieblichen Ausbildung, stellte den Kontakt zur durchführenden Einrichtung her und lieferte auf einen Schlag relevante Informationen und Ansprechpartner für weitere Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. „Für mich ist es toll, so einen Kontakt und darüber schnelle Hilfe zu haben. Es hat sich eine wunderbare Zusammenarbeit entwickelt“, erzählt Stock.

Über die begleitete betriebliche Ausbildung unterstützt eine Sozialpädagogin Vincent Abrahams nun während der gesamten Ausbildung. Sie tauscht sich regelmäßig mit ihm aus, dient als Mittlerin zum Betrieb, so kommen auch mal kritische Themen auf den Tisch. Außerdem hilft sie bei Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitung. Dadurch hat sich die Ausbildung von Vincent Abrahams stabilisiert. Auch eine weitere Information war für Felix Stock wertvoll: Die Agentur für Arbeit übernimmt die Kosten für die Schulausbildung von Vincent Abrahams. Denn schnell war klar, dass der inklusive Unterricht mit bis zu 30 anderen Schülern eine zu hohe Geräuschkulisse für Abrahams bedeuten würde. Deshalb nimmt er am Blockunterricht des Rheinisch-Westfälischen Berufskollegs in Essen teil.

Wer auf Inklusion setzt, setzt auf Teamgeist

Bei den Runden Tischen des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION trifft man Felix Stock nun regelmäßig. „Da hört man, wie andere Unternehmen mit Herausforderungen und Schwierigkeiten umgehen.“ Besonders beeindruckt hat Stock der Runde Tisch im Landesbildungszentrum für Hörgeschädigte in Oldenburg. Die Besucher konnten mit einer Simulation über Kopfhörer erleben, wie Hörgeschädigte die Welt wahrnehmen. So wie er dabei für die Situation seines Azubis sensibilisiert wurde, muss Stock seine Mitarbeiter immer wieder für die Besonderheiten der Zusammenarbeit sensibilisieren und für Verständnis werben. Während die Kollegen von Vincent Abrahams sich mehrfach vergewissern sollten, ob er alles verstanden hat, ist für den Auszubildenden eine vertrauensvolle Atmosphäre wichtig. Die braucht er, um offen damit umzugehen, wenn er etwas nicht verstanden hat.

Ob Vincent Abrahams nach seiner dreieinhalbjährigen Ausbildung gleich voll als Monteur einsetzbar ist, Stock weiß es nicht. „Es ist nicht ganz leicht, es ist spannend“, sagt er. Stock würde sich freuen, wenn die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung noch stärker von der Politik aufgegriffen werden würde. Das Thema muss für ihn noch salonfähiger werden.

Anderen Unternehmen rät er, die Beschäftigung von Behinderten einfach auszuprobieren. „Die Investition ist vielleicht etwas größer, aber es ist eine in künftige Mitarbeiter, die dankbar und sehr engagiert sind. Es entgeht einem was, wenn man keine neuen Wege probiert.“ Seine Devise: Einfach mal machen und gucken, obs funktioniert. Typisch Handwerk eben. ◀



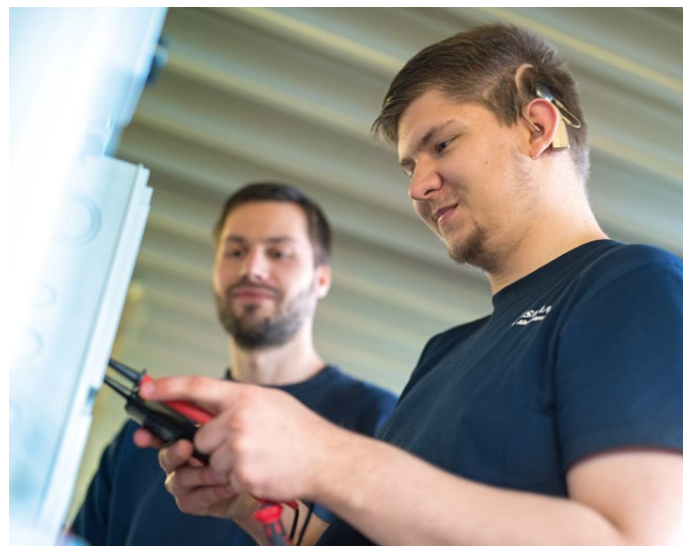
Lesen Sie noch mehr zum Thema
Wirtschaft statt Werkstatt, über die Firma
Remondis und das Budget für Arbeit:
<https://blog.bnw.de/themen/jahresbericht/>

Bilanz 2018

270 Teilnehmer an
14 Runden Tischen,
172 Beratungen von
Betrieben

Mut machen für die Ausbildung in der Wirtschaft

Im Juni 2018 hat Felix Stock in seiner Firma einen weiteren gehörlosen Mitarbeiter als Gesellen eingestellt. Seine Ausbildung hat Jan-Henrik Peters in einer Werkstatt für behinderte Menschen gemacht. „Das macht einen großen Unterschied“, sagt Stock. Peters, damit gehen alle offen um, muss auf der Baustelle noch einiges dazulernen. Für Felix Stock steht fest, dass man jungen Menschen wie Vincent Abrahams und Jan-Henrik Peters Mut machen und ihnen den Rücken stärken muss. Über 30.000 Menschen arbeiten in Niedersachsen in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung. „Die jungen Leute verbauen sich etwas, wenn sie ihre Ausbildung nicht in der freien Wirtschaft machen“, sagt Felix Stock. ◀



Arbeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung?
Für Vincent Abrahams (vorne im Bild) keine Option.

Unsere Standorte



Zahlen

Insgesamt fast
 50.000 Teilnehmer
 1.200 Mitarbeiter
 57 Standorte

**Qualifizierung und
 Ausbildung über 25:
 8.894**

**Schüler in Projekten
 zur beruflichen Orientierung
 und Berufsvorbereitung:
 20.693**

**Menschen
 mit Handicap:
 1.854**

**Teilnehmer
 in der beruflichen
 Rehabilitation:
 3.074**

**Seminar- und
 Lehrgangsteilnehmer:
 3.760**

**Jugendliche in
 Projekten zur Beruf-
 lichen Vorbereitung:
 1.495**

**Lehrkräfte und
 Schulleiter in
 Fortbildungen:
 1.239**

**Teilnehmer in
 berufsqualifizierenden
 Angeboten für Migranten:
 6.191**

**Teilnehmer
 an Sprachkursen:
 2.652**

Aufsichtsrat, Geschäftsführung und Gesellschafter

Aufsichtsräte

Dr. Bernd Mundt (Vorsitzender)
Carl van Dyken (stellv. Vorsitzender)
Frank-P. Oppenborn
Hans-Joachim Scheja
Arthur Starnofsky
Gisela Strnad
Dr. Sven Vogt

Geschäftsführung

Tobias Lohmann (Sprecher)
Bastian Schmidt-Faber

Auswahl unserer Netzwerkpartner

- Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. (BAG abR)
- Wuppertaler Kreis e.V., Bundesverband betriebliche Weiterbildung
- Niedersächsischer Bund für freie Erwachsenenbildung e.V.
- Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e.V. (ADBW)

Auswahl unserer Gesellschaftsbeteiligungen

- Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH
- Deutsche Management Akademie Niedersachsen gemeinnützige GmbH
- NORDBILDUNG, Bildungsverbund für die Metall- und Elektroindustrie gemeinnützige GmbH

Gesellschafter

- Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung e.V.
- Allgemeiner Arbeitgeberverband Harz e.V.
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e.V.
- Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V.
- Arbeitgeberverband der Unternehmen im Weserbergland (AdU) e.V.
- Arbeitgeberverband der Zuckerfabriken Norddeutschlands e.V.
- Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e.V.
- Arbeitgeberverband Mitte e.V.
- Arbeitgeberverband Oldenburg e.V.
- Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V.
- Brauereiverband Niedersachsen/Sachsen-Anhalt/Bremen e.V.
- Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG)
- ChemieNord – Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland e.V.
- Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.
- Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e.V. (INW)
- Landesverband des Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Bremen e.V.
- Landesverband Niedersachsen und Bremen der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie e.V.
- NiedersachsenMetall – Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.
- NORMMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.
- Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. (UVN)
- Verband der Ernährungswirtschaft e.V. – VdEW, Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
- Verband Nord- und Ostdeutscher Papierfabriken e.V.
- Verband Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie Norddeutschlands e.V.



Bildungswerk der
Niedersächsischen Wirtschaft
gemeinnützige GmbH

Impressum

Herausgeber:
Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Höfestraße 19–21
30163 Hannover

Telefon 0511 96167-0
Telefax 0511 96167-70
E-Mail zentrale@bnw.de

Stand: Mai 2019

Fotonachweis:

Seite 3 und 4: N. Herzog; Seite 8: kpw-photo; Seite 11 oben:
Arbeitgeberverband Oldenburg e.V.; Seite 11 unten: Industrieller
Arbeitgeberverband Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim e.V.;
Seite 12: Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. (UVN);
Seite 19 und 20: Anna-Maria Adrian-Hora; Seite 22: Coppenrath & Wiese;
Seite 23 oben: Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (VdEW) Niedersachsen –
Bremen – Sachsen-Anhalt; Seite 23 unten: H. Kemper GmbH & Co. KG, Nortrup;
Seite 24 und 25: Timo Lutz Werbefotografie

Das BNW wird im Rahmen des Niedersächsischen
Erwachsenenbildungsgesetzes (NEBG) gefördert.
Bildungsmaßnahmen, die »besonderen gesellschaftlichen
Erfordernissen entsprechen« (NEBG, § 8 Abs. 3),
werden dabei besonders gewichtet.



charta der vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt bekennt
sich das BNW ausdrücklich zu einer durch Vielfalt
geprägten Unternehmenskultur und zum respektvollen
und wertschätzenden Umgang untereinander.



Das BNW ist ein anerkannter Träger gemäß SGB III
bzw. der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung
Arbeitsförderung (AZAV). Das BNW ist gemäß
DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

www.bnw.de